



# Santé | Sécurité | Environnement



## DANS CE NUMÉRO

Steps for Life

Le stress thermique

sécurité au soleil

Sortir des sentiers battus en toute sécurité!

La santé mentale, une priorité pour Unifor, le plus grand syndicat du secteur privé

Démantèlement de la formation d'accréditation pour les comités mixtes de santé et de sécurité de l'Ontario

NOUVEAU cours de 40 heures sur l'indemnisation des travailleuses et travailleurs de l'Ontario

Message du comité de l'indemnisation des accidents du travail du Conseil régional de l'Ontario

Qu'est-ce que le « New Deal vert »?

ABONNEZ-VOUS À CETTE INFOLETTRE ÉLECTRONIQUE À [UNIFOR.ORG/SABONNER](http://UNIFOR.ORG/SABONNER).



## Santé et sécurité

### Une équipe d'Unifor participe à la marche Steps for Life

Le 28 avril dernier, l'équipe du syndicat national Unifor a participé à la marche Steps for Life, à Toronto, avec notre plus grande participation à ce jour. L'équipe a aidé à amasser la somme record de 69 000 dollars pour cette marche dans la région de Toronto.

L'organisme Threads of Life offre actuellement des services de soutien à 2 800 membres de familles qui ont été personnellement touchés par une tragédie au travail. Des milliers d'autres pourraient bénéficier de ce soutien, si elles savaient qu'il est à leur disposition.

Nous avons aussi respectueusement reconnu le 28 avril comme Jour de deuil national pour les travailleuses et travailleurs tués, blessés ou ayant reçu un diagnostic de maladie professionnelle.

C'était formidable de voir autant de gens de la région représentés. Les membres des sections locales 584, 707, 1285, et 1459 se sont joints aux participants du bureau national de Toronto et au président du Conseil régional d'Ontario et président de la section locale 112 d'Unifor, Scott McIlmoyle.



Scott a lancé un défi aux autres régions d'Unifor à travers pour mettre sur pied une équipe Steps for Life dans leur région avec autant de membres d'Unifor que possible.

Une blessure à l'un est une blessure à tous.

Si vous connaissez quelqu'un qui a connu une tragédie en milieu de

travail ou si vous désirez obtenir de plus amples renseignements, veuillez consulter le site Web: [www.threadsoflife.ca](http://www.threadsoflife.ca)

## Le stress thermique



Avec l'arrivée prochaine de l'été et l'augmentation potentielle des températures, le stress thermique peut constituer une menace réelle pour la santé et le bien-être des travailleuses et travailleurs.

Le corps humain moyen maintient naturellement une température qui varie entre 36 et 38°C. La transpiration refroidit le corps, mais si vous travaillez dans un environnement chaud, elle pourrait ne pas suffire pour vous soulager de la chaleur.

« Le travail par temps chaud exerce un stress sur le système de refroidissement de notre corps, a expliqué Sari Sairanen, directrice du Service de santé, sécurité et environnement. Les températures élevées et l'humidité stressent la capacité du corps à se refroidir et les maladies liées à la chaleur deviennent une préoccupation particulière par temps chaud. »

Il existe trois formes principales de malaises causés par la chaleur : les crampes de chaleur, l'épuisement par la chaleur et les coups de chaleur. Un coup de chaleur peut

mettre la vie en danger, mais il peut être atténué grâce à des mécanismes techniques et à des mesures administratives comme l'utilisation de barrières isolantes et réfléchissantes, d'aires de repos climatisées et de procédés mécaniques pour réduire les efforts physiques nécessaires au travail. D'autres mécanismes existent pour prévenir le stress thermique, comme augmenter la fréquence et la durée des pauses, apprendre aux travailleuses et travailleurs à reconnaître les symptômes de stress thermique et possiblement planifier les tâches effectuées par temps chaud lors des périodes plus fraîches dans la journée.

En préconisant ces mécanismes et d'autres stratégies pour gérer le travail par temps chaud, les membres, les représentants en santé et sécurité et le syndicat peuvent aider à négocier collectivement des solutions permanentes. Unifor a obtenu plusieurs gains en matière de santé et de sécurité en négociant des solutions qui vont de l'isolement des appareils produisant de la chaleur à l'instauration de périodes obligatoires pour se rafraîchir, en passant par la révision des horaires de travail lors des vagues de chaleur.

En 2001, le décès attribuable au stress thermique d'un membre des Boulangeries Weston a amené le ministère du Travail de l'Ontario à inspecter le lieu de travail. L'inspection a entraîné la fermeture temporaire de l'usine, et l'éducation et la formation des travailleuses

et travailleurs au stress thermique ont été rendues obligatoires. Les travailleuses et travailleurs avaient exprimé des préoccupations quant à la chaleur excessive, au manque d'eau fraîche et aux pauses inadéquates permettant de réduire le stress thermique.

« Nous devons nous assurer que les travailleuses et travailleurs savent qu'ils ont le droit de refuser de travailler, notamment lorsque leur vie peut être en danger, a déclaré Vinay Sharma, représentant national en santé et sécurité. En plus des contrôles environnementaux et des horaires de travail, les travailleurs devraient avoir accès à de l'équipement de protection individuelle, comme des vestes de refroidissement à l'eau et des vêtements réfléchissants dans les situations de chaleur radiante élevée, au besoin. »

[Unifor travaille actuellement avec l'Université d'Ottawa à l'élaboration de limites d'exposition à la chaleur pour protéger la santé et le bien-être d'adultes d'âge mûr et des personnes atteintes de maladies chroniques courantes comme le diabète de type 2 et/ou l'hypertension pendant le repos et l'activité physique. Nous avons besoin de personnes âgées \(50 ans et plus\) avec ou sans diabète de type 2 et/ou hypertension dans la région d'Ottawa pour participer à notre étude.](#)

**Si vous souhaitez vous porter volontaire, écrivez un courriel à [vinay.sharma@unifor.org](mailto:vinay.sharma@unifor.org)**

## **SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

---

### **LE STRESS THERMIQUE**

#### **Qu'est-ce que le stress thermique?**

De nombreux membres d'Unifor passent une partie de leur vie active ou de leurs journées de travail dans un environnement chaud. Dans les milieux de travail comme les fonderies, les usines de coulage des métaux, les aciéries, les usines d'assemblage, les usines de composantes, les blanchisseries, les cuisines, les chantiers de construction et les boulangeries-pâtisseries, les travailleur(euse)s doivent souvent subir la chaleur. Ces conditions de travail particulières comportent des risques pour leur santé et leur sécurité, surtout en période estivale.

Le travail dans un environnement chaud met le système de refroidissement de notre corps à rude épreuve. La température et l'humidité élevées perturbent la capacité de notre corps à se refroidir et favorisent l'apparition de malaises thermiques auxquels il faut prêter une attention particulière dans les périodes de canicule. Les trois principaux malaises causés par la chaleur sont les suivants : les crampes de chaleur, l'épuisement par la chaleur et le coup de chaleur, ce dernier pouvant s'avérer mortel dans certains cas.

Quatre facteurs environnementaux ont une incidence sur le degré de stress subi par le travailleur exposé à un milieu de travail chaud : la température, l'humidité, la chaleur rayonnante (comme celle du soleil ou d'une chaudière) et le degré de ventilation. Certaines caractéristiques personnelles, comme l'âge, le poids, la condition physique, l'état de santé et la capacité d'acclimatation à la chaleur, influent aussi sur le degré de stress thermique.

#### **Comment notre corps combat-il la chaleur?**

Le corps humain réagit aux élévations de la température externe en activant la circulation sanguine à la surface de la peau, ce qui augmente la température cutanée et lui permet d'évacuer l'excédent de chaleur. Toutefois, lorsque les muscles sont sollicités par des tâches physiques, il y a moins de sang disponible pour remonter à la surface de la peau et libérer la chaleur.

La sudation constitue aussi un bon moyen pour le corps humain de stabiliser sa température interne lorsqu'il fait chaud. Cependant, elle n'est efficace que si le taux d'humidité est suffisamment faible pour permettre l'évaporation de la sueur, et que les fluides et les minéraux perdus sont adéquatement remplacés. Soulignons que les travailleur(euse)s de plus de 40 ans doivent se montrer plus vigilants en période de chaleur, car la capacité de sudation diminue avec l'âge. Malgré ces stratégies de refroidissement, il arrive que le corps humain ne réussisse pas à libérer la chaleur excédentaire et qu'il l'emmagasine. Dans ces cas, la température interne monte en flèche, entraînant avec elle le rythme cardiaque. Plus le corps emmagasine

de chaleur, plus le travailleur aura de la difficulté à se concentrer. Il peut même devenir irritable ou malade, et il arrive qu'il n'ait plus envie de boire quoi que ce soit. L'étape suivante est souvent l'évanouissement, et même le décès, à la limite, si le travailleur(euse) n'est pas éloigné de la source de stress thermique.

### **Les dangers du stress thermique et leurs symptômes**

Le **rash causé par la chaleur**, aussi appelé « éruptions cutanées dues à la chaleur », survient dans un environnement chaud et humide, lorsque la sueur ne peut s'évaporer à la surface de la peau. Lorsqu'il s'aggrave ou qu'il s'infecte, le rash causé par la chaleur peut être inconfortable au point de nuire au sommeil et au rendement du travailleur ou, dans les cas extrêmes, de le rendre temporairement ou totalement invalide. Le rash peut être évité par une simple période de repos dans un endroit frais, pour permettre à la peau de sécher.

Les **crampes de chaleur** sont de douloureux spasmes musculaires qui surviennent lorsqu'un travailleur(euse) boit de grandes quantités d'eau sans toutefois songer à compenser ses pertes en minéraux. Les muscles les plus fatigués, c'est-à-dire ceux qui sont utilisés pour exécuter le travail, sont généralement les plus vulnérables à ce type de crampes. Celles-ci peuvent survenir pendant ou après les heures de travail. On peut les soulager par l'administration orale d'une solution saline ou même par intraveineuse, pour un soulagement rapide et lorsqu'un professionnel de la santé le juge nécessaire.

L'**épuisement par la chaleur** résulte de la perte de liquide, par sudation, et survient lorsqu'un(e) travailleur(euse) ne boit pas suffisamment, omet de remplacer les minéraux perdus ou les deux. Le travailleur épuisé par la chaleur transpire encore, mais il ressent une faiblesse extrême, de la fatigue, des étourdissements, des nausées ou des maux de tête. Sa peau est moite et froide, son teint peut pâlir ou rougir, et sa température corporelle est normale ou légèrement élevée. Dans ces cas, le traitement est relativement simple. Le travailleur doit prendre du repos dans un endroit frais et boire une solution d'électrolytes (du type de celles consommées par les athlètes pour restaurer rapidement leurs réserves de sels de potassium, de calcium et de magnésium). Dans les cas les plus graves où le travailleur vomit ou s'évanouit, il faut consulter un médecin, qui pourra lui administrer un traitement plus complexe ou plus long.

La **fatigue due à la chaleur** résultant d'une exposition prolongée à la chaleur affecte la coordination, la vigilance et le rendement du travailleur qui en souffre. L'affluence d'une grande quantité de sang en périphérie du corps en laisse très peu pour les muscles. Le travailleur sent alors sa force décliner subitement et la fatigue le gagner plus tôt que d'habitude. C'est dans ces périodes de fatigue qu'il est le plus susceptible d'avoir un accident. Effectivement, on a constaté que le nombre d'accidents augmentait chez les conducteurs de machinerie lourde lorsqu'ils travaillent dans un environnement chaud.

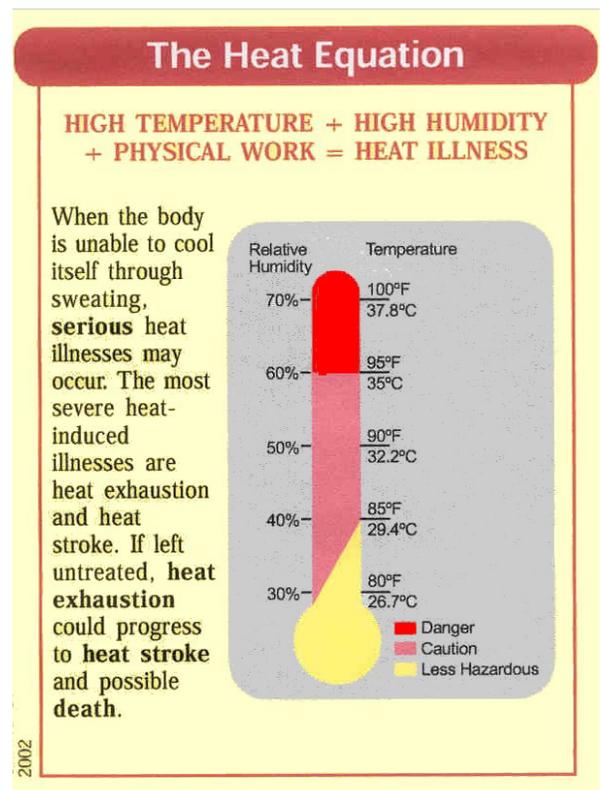
L'**évanouissement ou la syncope due à la chaleur** peut frapper le travailleur non acclimaté à un environnement chaud où il doit rester debout longtemps sans se déplacer. En règle générale, il revient rapidement à lui après s'être étendu pendant une courte période. Le fait de se déplacer un peu, plutôt que de rester debout immobile, réduit généralement les risques d'évanouissement.

Le **coup de chaleur** est le problème de santé le plus grave guettant les travailleur(euse)s dont le milieu de

travail est chaud. Il survient lorsque le régulateur interne de la température du corps ne parvient plus à fonctionner correctement. La sudation cesse alors, et le corps ne peut plus éliminer l'excès de chaleur. Parmi les symptômes du coup de chaleur, on retrouve :

- la confusion mentale, le délire, la perte de conscience, les convulsions ou le coma;
- une température corporelle égale ou supérieure à 41 °C (106 °F);
- une peau sèche et chaude qui peut être rouge, pâle par endroits ou bleuâtre. **Le travailleur victime d'un coup de chaleur peut mourir s'il n'est pas traité rapidement.** En attendant l'aide médicale requise, il faut le retirer dans un endroit frais et tremper ses vêtements avec de l'eau fraîche. Il faut également l'éventer vigoureusement pour l'aider à se rafraîchir. L'administration prompte de premiers soins peut prévenir des séquelles permanentes au cerveau et à d'autres organes vitaux.

Équation de la chaleur
TEMPÉRATURE ÉLEVÉE + HUMIDITÉ ÉLEVÉE + TRAVAIL PHYSIQUE = MALAISES CAUSÉS PAR LA CHALEUR
Lorsque le corps ne réussit pas à se rafraîchir par la transpiration, la chaleur peut provoquer de graves malaises, dont les plus graves sont l'épuisement par la chaleur et le coup de chaleur. En l'absence de traitement, l'épuisement causé par la chaleur peut mener à un coup de chaleur et même entraîner la mort.
Humidité relative
Température
70 %
60 %
50 %
40 %
30 %
100 °F
37,8 °C
95 °F
35 °C
90 °F
32,2 °C
85 °F
29,4 °C
80 °F
26,7 °C
Danger
Attention
Moins dangereux



## Susceptibilité à d'autres toxines

Le stress thermique peut aggraver l'effet d'autres toxines. La déshydratation et la perte de minéraux par la transpiration diminuent la capacité du corps à éliminer les produits chimiques. Le système circulatoire étant en difficulté, les autres risques pour la santé sont d'autant plus dangereux. Le monoxyde de carbone, qui réduit l'approvisionnement de l'oxygène aux tissus, est particulièrement préoccupant. Pour cette raison, les normes des autres substances devraient être ajustées à la baisse pour ceux et celles qui travaillent dans un environnement chaud.

## Inspection du lieu de travail

Une inspection du lieu de travail peut aider à déterminer à l'avance si la chaleur est susceptible de constituer un danger. Le syndicat et le comité mixte de santé et de sécurité devraient recommander aux employeurs de réduire le stress thermique à l'aide des moyens suivants :

### Mesures d'ingénierie

- Contrôler la chaleur à la source en installant des barrières isolantes et réfléchissantes (en isolant les parois des chaudières).
- Évacuer l'air chaud et la vapeur produits lors de certaines opérations.
- Réduire la température et l'humidité en refroidissant l'air.
- Mettre à la disposition des travailleur(euse)s des aires de repos climatisées.
- Augmenter le mouvement de l'air à l'aide de ventilateurs si la température est inférieure à 35 °C.
- Réduire les efforts physiques pour l'exécution des tâches en recourant à des procédés mécaniques (palans, tables élévatrices, etc.).

### Mesures administratives

- Évaluer les demandes de toutes les tâches et veiller à ce que des stratégies de surveillance et de contrôle soient en place pendant les jours de canicule.
- Augmenter la fréquence et la longueur des pauses.
- Fixer les périodes travail-repos à l'aide des valeurs limites d'exposition (VLE) de l'American Conference of Governmental Industrial Hygienists (ACGIH), en classant toutes les tâches comme « pénibles ».
- Prévoir l'exécution des tâches pénibles aux moments plus frais de la journée.
- Approvisionner les travailleur(euse)s en eau fraîche et leur rappeler de boire une tasse d'eau environ toutes les 20 minutes.
- Prévoir des travailleur(euse)s supplémentaires ou ralentir la cadence du travail.
- Enseigner aux travailleur(euse)s à reconnaître les signes et les symptômes du stress thermique et mettre en place un système de surveillance mutuelle, car les gens ne sont pas portés à remarquer leurs propres symptômes.
- Les travailleuses enceintes et les travailleur(euse)s malades doivent discuter avec leur médecin des précautions à prendre lorsqu'elles ou ils travaillent dans un environnement chaud.

## Équipement de protection individuelle

- Des vêtements d'été légers devraient être portés pour que la circulation d'air et l'évaporation de la sueur s'effectuent librement.
- En cas de grande chaleur rayonnante, le port de vêtements qui réfléchissent la chaleur peut aider.
- Lorsque le travail est effectué dans un environnement très chaud, il faudrait envisager le port de vêtements isolants refroidis à l'air, à l'eau ou à la glace.
- Des vêtements pare-vapeur, comme les tenues de protection contre les acides, accroissent grandement le stress thermique sur le corps, et il faut alors faire preuve d'une plus grande prudence.

## Les stratégies syndicales pour contrer la chaleur

- Un plus grand nombre de ralentissements de travail, de débrayage et d'autres moyens de pression semblables sont mis en place en raison de problèmes dus à la chaleur que pour tout autre risque en milieu de travail. Beaucoup réussissent à produire des changements au travail.
- En tant que syndicat, nous devrions négocier collectivement pour obtenir des solutions permanentes au stress thermique. Les sections locales d'Unifor devraient négocier l'adoption du calendrier de l'American Conference of Governmental Industrial Hygienists (ACGIH) sur le stress thermique et veiller à ce que toutes les tâches soient classées comme « PÉNIBLES ».
- Nous avons besoin de revoir les horaires de travail pendant les vagues de chaleur. Augmenter la fréquence des pauses et réduire l'exposition devraient être les deux principales mesures administratives pour contrer le danger que représente la chaleur. Les tâches plus pénibles devraient être exécutées pendant les heures plus fraîches de la journée. Les heures supplémentaires devraient être réduites pendant les vagues de chaleur et les personnes devraient travailler à une cadence ralentie par temps très chaud.
- En plus des pauses, les travailleur(euse)s devraient aussi avoir droit à des périodes de repos pour se rafraîchir.
- Veiller à ce que tous les travailleur(euse)s sachent qu'ils ont le droit de refuser de faire un travail dangereux. S'il fait trop chaud pour travailler en toute sécurité, ne travaillez pas.
- Des « vestes rafraîchissantes » devraient être mises à la disposition des travailleur(euse)s, aux frais de l'employeur, lorsqu'il est impossible de mettre en place des mesures d'ingénierie (p. ex., dans les fonderies, les usines de coulage des métaux, etc.).
- Des aires de repos fraîches ou climatisées devraient se trouver à proximité de la zone de travail pour que les travailleur(euse)s puissent aller s'y reposer au frais.
- Les appareils qui produisent de la chaleur devraient être isolés et des écrans devraient être installés entre les sources de chaleur et les travailleur(euse)s.
- De l'eau fraîche devrait être offerte à proximité de la zone de travail, en prévoyant environ deux gallons d'eau par travailleur par jour. Certains lieux de travail offrent des popsicles comme rafraîchissement. Cependant, si les popsicles sont rafraîchissants et qu'ils aident à remonter le moral, ils ne font pratiquement rien pour réhydrater le corps.

Degré de stress thermique	Exemple pratique [température; humidité relative]	Durée de l'exposition	Perte de lait due au stress thermique [kg/h; kg/vache/jour]
Seuil de stress ITH* [68-71]	[22 °C (72 °F); 50 %]	4 h/jour	[- 0,283 kg/h; - 1,1 kg/vache/jour]
Stress léger à modéré ITH [72-79]	[25 °C (77 °F); 50 %]	9 h/jour	[- 0,303 kg/h; - 2,7 kg/vache/jour]
Stress modéré à intense ITH [80-89]	30 °C (86 °F); 75 %]	12 h/jour	[- 0,322 kg/h; - 3,9 kg/vache/jour]
Stress intense ITH [90-99]	[34 °C (93 °F); 85 %]		Non mesuré

\*ITH = Indice température-humidité

*lhsepb343*



## SUN SAFETY AT WORK



### L'exposition au soleil au travail augmente le risque de cancer de la peau



L'exposition au soleil représente un risque professionnel grave. L'exposition de la peau ou des yeux au rayonnement ultraviolet du soleil peut causer de nombreux effets sur la santé, dont:

- Cancer de la peau
- Coups de soleil
- Dommages à la peau
- Cataractes
- Lésions oculaires et cancer

#### L'exposition au soleil est la principale cause du cancer de la peau.

Environ 1 nouveau cas de cancer sur 3 au Canada est un cancer de la peau<sup>1</sup>. Il s'agit du type de cancer le plus commun au pays<sup>1</sup>. Le cancer de la peau et les autres effets du soleil sur la santé sont faciles à prévenir en limitant l'exposition à la lumière solaire.



Environ 1,5 million de Canadiens sont exposés au soleil au travail<sup>2</sup>.



Les personnes travaillant à l'extérieur sont davantage exposées au soleil au travail et dans leurs loisirs que les personnes travaillant à l'intérieur<sup>3</sup>.



Environ 67 % des personnes qui travaillent à l'extérieur au Canada passent 2 heures par jour ou plus sous le soleil pendant leurs heures de travail<sup>4</sup>.



Les secteurs industriels où l'exposition au soleil est la plus importante au Canada sont ceux de la construction, l'agriculture et l'entretien et la maintenance des bâtiments<sup>2</sup>.



**Les personnes qui travaillent à l'extérieur courent 2,5 à 3,5 fois plus de risques de développer un cancer de la peau que celles qui travaillent à l'intérieur<sup>5</sup>.**



Près de 7 000 cas de cancers de la peau ont été attribués à l'exposition professionnelle au soleil en 2014<sup>6,7</sup>.



Pour plus d'information sur la prévention, visitez [sunsafetyatwork.ca](http://sunsafetyatwork.ca).

Références: 1. Société canadienne du cancer, 2014. 2. CAREX Canada, 2014. 3. Godar D, 2005. 4. Marrett L, et coll., 2010. 5. Radespiel-Tröger M, et coll., 2008. 6. Steenland K, et coll., 2003. 7. Nurminen M et Korjalainen A, 2001. Images fournies par le ministère de la Santé du Queensland et Lakshman Nadaraja.



### Sortir des sentiers battus en toute sécurité!

Je suis représentante en matière de sécurité et coprésidente de notre CMSS depuis 28 ans, et je suis toujours étonnée des mesures nouvelles et novatrices que nous prenons pour rendre les milieux de travail plus sécuritaires. Lors de nos réunions mensuelles, nous examinons les rapports d'accident en cherchant les réponses aux questions « qui, quoi, où et comment » afin d'établir la cause profonde de chaque accident, mais nous avons parfois besoin d'une étape supplémentaire.

Dans les locaux de la section locale 1106 à Kitchener, notre comité a rencontré notre représentant national, Dave Reston, et la présidente de notre section locale, Ruth Pryce, pour discuter des accidents de travail. Les deux sujets de préoccupation à l'ordre du jour étaient les suivants : les demandes d'indemnisation refusées par la CSPAAT et le fait que les représentantes et représentants syndicaux ne disposent pas de toute l'information nécessaire pour enquêter adéquatement sur les accidents du travail. Notre problème découlait du fait que les rapports d'accident ne contiennent pas suffisamment de renseignements pour nous permettre de comprendre la gravité des accidents. Lorsque nous posons des questions à la travailleuse ou au travailleur blessé, nous obtenions des renseignements qui ne figuraient pas dans le rapport de l'accident. Après une enquête plus approfondie, nous apprenions que la blessure subie était plus grave que ce qui avait été noté dans le rapport. Nous avons réalisé que nos membres avaient besoin de plus d'information sur la façon

de déclarer les blessures. Il est très difficile de sensibiliser tout le monde à l'importance de préparer des rapports d'accident adéquats. Nous devons faire en sorte que les travailleuses et travailleurs blessés trouvent facilement des lignes directrices pour signaler correctement les accidents de travail.

La survenue d'un accident est souvent très déstabilisante. La victime peut être stressée ou souffrante, et il est difficile de se souvenir de tous les faits importants qui doivent figurer dans un rapport d'accident, surtout pour étayer une demande d'indemnisation auprès de la CSPAAT. C'est pendant ces discussions que nous avons eu l'idée de préparer la fiche « Faits saillants concernant le signalement d'une blessure » et la brochure « Foire aux questions sur les accidents du travail et la CSPAAT ». La présidente de notre section locale, Ruth Pryce, m'a demandé de travailler avec Vinay Sharma, représentant national d'Unifor en matière de santé et de sécurité, pour concevoir une carte qui pourra être placée sur nos badges d'identification, ainsi qu'une brochure que nous distribuerons aux membres en même temps que la carte.

Vous êtes-vous déjà demandé

pourquoi la CSPAAT avait refusé une demande d'indemnisation?

Plusieurs raisons peuvent expliquer le refus d'une demande : insuffisance de renseignements dans le rapport; délais non respectés; la personne blessée n'a pas signalé l'accident pendant qu'elle était au travail; la victime n'a pas consulté un médecin; et bien d'autres raisons encore. Nous espérons que notre brochure répondra aux nombreuses questions sur les accidents du travail et les demandes d'indemnisation, et que la fiche aidera nos membres à traverser le mieux possible la tragédie d'être victime d'un accident du travail.

Le mardi 19 mars, la section locale 1106 était prête à distribuer ces fiches et ces brochures à nos membres, dans l'espoir de les convaincre de l'importance de signaler les blessures et de les renseigner sur la façon de présenter une demande d'indemnisation pour un accident du travail ou une maladie professionnelle.

*Article écrit par Patricia Leslie, locale 1106*



*Patricia Leslie, section locale 1106, Dave Eales, L1106, Ruth Pryce, présidente, section locale 1106*



# Compte rendu de la conférence-bilan sur la santé mentale tenue à Vancouver, C.-B., en avril 2019

« Grands défis, grands changements »

La 16e édition de la conférence-bilan sur la santé mentale a eu lieu en Colombie-Britannique les 11 et 12 avril 2019. Cette conférence fut tout aussi exceptionnelle que les autres auxquelles j'ai assisté. Les conférenciers invités et les ateliers offerts ont permis aux participantes et participants de comprendre en profondeur les problèmes de santé mentale rencontrés tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des milieux de travail.

L'Association canadienne pour la santé mentale (ACSM), qui organise cet événement depuis qu'elle l'a créé, a contribué à mieux faire comprendre les questions de santé mentale en milieu de travail et à éliminer les préjugés liés aux problèmes de santé mentale.

Alors que nous continuons sur notre lancée et que la population est de plus en plus sensibilisée aux questions de santé mentale, nous réalisons qu'un cadre de soutien pourrait nous guider. Ce cadre est désigné par l'acronyme « OARS », dont les lettres signifient :

**O** - Observation et consignation des changements à mesure qu'ils surviennent

**A** - Analyse et écoute active : analyser les préoccupations concernant les comportements, leurs effets et leurs besoins

**R** - Ressources : Consulter les ressources disponibles dans le milieu de travail ou dans la collectivité

**S** - Soutien : Continuer de communiquer et d'encourager; parvenir à une entente et fixer des objectifs en matière de santé



Le cadre de soutien OARS peut être utilisé pour soutenir les collègues qui ont des problèmes de santé mentale en milieu de travail. Le groupe a regardé un court vidéoclip tiré de la série Everyone Loves Raymond (<http://tiny.cc/618jyy>). Vous trouverez un autre vidéoclip sur l'écoute active et créative à l'adresse <http://tiny.cct28jyy>.

J'ai été très surpris quand le Dr Even Wood, directeur général du Centre sur l'usage de substances de la Colombie-Britannique, a fait observer que 80 % des dépendances se rencontrent chez les travailleuses et travailleurs qui ont un emploi. Ces chiffres indiquent qu'il faut offrir un plus grand soutien durant le processus de rétablissement. J'ai été heureux d'apprendre que le gouvernement provincial de la Colombie-Britannique a créé un ministère de la Santé mentale et des Dépendances ayant pour mandat de trouver des solutions à ce problème. La nouvelle ministre, l'honorable Judy Darcy, a déclaré qu'elle allait ouvrir plusieurs centres

de rétablissement en santé mentale dans la province, et que certains étaient déjà ouverts.

Il s'agit de centres de première ligne polyvalents, qui renforcent l'engagement visant à aider les personnes qui sont aux prises avec des problèmes de santé mentale. À en juger par les applaudissements des participantes et participants, cette nouvelle a été bien accueillie. En terminant, j'aimerais remercier le département Santé, Sécurité et Environnement d'Unifor de m'avoir donné l'occasion d'assister à cet événement exceptionnel, et j'encourage tous les membres à consulter le site Web de l'ACSM pour prendre connaissance des renseignements tirés des ateliers et des conférences.

Continuons de militer et de participer pour demander des mesures de soutien en faveur des personnes qui ont des problèmes de santé mentale et pour intervenir avant qu'elles ne s'enlèvent la vie.

*Gord McGrath, président, section locale 114, président du comité permanent SSE, CB*



# La santé mentale, une priorité pour Unifor, le plus grand syndicat du secteur privé

Le syndicat Unifor, dont les 315 000 membres travaillent dans tous les grands secteurs de l'économie canadienne, est un ardent défenseur de la santé mentale.

Chaque membre d'Unifor a été touché d'une façon ou d'une autre par un problème de santé mentale, soit directement ou indirectement par le biais d'un membre de la famille, d'un ami ou d'un collègue.

Les statistiques courantes indiquent qu'au Canada, une personne sur cinq aura un problème de santé mentale ou une maladie mentale au cours de sa vie. Cette importante préoccupation sociale n'épargne personne. En tant que Canadiennes et Canadiens et en tant que syndicalistes, nous avons accompli des progrès considérables pour défendre les intérêts des personnes qui sont aux prises avec ces problèmes, mais, malheureusement, la stigmatisation est encore très réelle et bien présente dans l'esprit des personnes atteintes, même en 2019. Chaque fois que nous parlons des problèmes de santé mentale, nous avons encore malheureusement l'impression d'être jugés par ceux qui nous entourent. À lui seul, ce fait est l'un des plus grands obstacles à une vie bien remplie et satisfaisante.

En tant que membres d'Unifor, nous avons toujours vivement défendu la nécessité de tenir des discussions ouvertes sur la santé mentale dans nos milieux de travail, mais nous reconnaissons qu'il reste encore beaucoup de travail à faire. Il est clair que nous sommes, comme toujours, prêts à relever ce défi. Chez Unifor, nous nous efforçons continuellement

de placer la santé mentale au premier plan en utilisant tous les médias sociaux, y compris notre site Web national.

Voici quelques faits qui pourraient vous étonner :

- Approximativement 8 % des adultes feront une dépression majeure à un moment donné de leur vie.
- Environ 1 % des Canadiennes et Canadiens seront atteints d'un trouble bipolaire (aussi appelé « psychose maniaco-dépressive »).
- À l'âge de 40 ans, environ la moitié de la population souffrira ou aura souffert d'une maladie mentale.
- La schizophrénie touche 1 % de la population canadienne.
- Les troubles anxieux touchent 5 % des ménages, causant une incapacité allant de légère à grave.
- Les suicides comptent pour 24 % de tous les décès chez les personnes âgées de 15 à 24 ans et 16 % chez les personnes âgées de 25 à 44 ans.
- Le suicide figure parmi les principales causes de mortalité chez les hommes et les femmes, de l'adolescence jusqu'à l'âge moyen.
- Le taux de suicide chez les hommes est quatre fois plus élevé que chez les femmes.

Si vous souhaitez apporter votre contribution, rejoignez-vous aux militantes et militants d'Unifor pour la santé mentale.

Visitez le site Web national d'Unifor : <https://unifor.org/fr/quoi-de-neuf/nouvelles/causons-sante-mentale-comment-pouvons-nous-nous-soutenir-mutuellement>

Inscrivez-vous et participez au programme Premiers soins en santé mentale Canada pour aider les autres.

<https://www.mhfa.ca/fr>

Lancez des initiatives au nom de votre section locale.

Lancez votre propre campagne personnelle et lancez une campagne pour votre section locale en intégrant la santé mentale dans toutes vos pages de médias sociaux et sur votre site Web.

Chaque jour, parlez de santé mentale et écoutez.

« Parlons santé mentale »

Énoncé de mission

Au Canada, 1 personne sur 5 est aux prises avec des problèmes de santé mentale. En fait, avant d'atteindre l'âge de 40 ans, 1 personne sur 2 éprouve ou a éprouvé des problèmes de santé mentale.

Le programme « Parlons santé mentale » vise à reconnaître ces faits et à offrir le soutien et l'intervention dont ces personnes ont besoin.

Lancé en 2017 par la section locale 1996-O d'Unifor, le programme « Parlons santé mentale » s'engage à assurer la formation continue des bénévoles afin de traiter adéquatement de cette préoccupation grandissante et de faire tomber les obstacles perçus et les préjugés associés à la santé mentale en faisant preuve de compassion et de confidentialité, autant dans les milieux de travail du secteur des télécommunications qu'ailleurs.

Nous croyons qu'une main-d'œuvre en santé en télécommunications est une main-d'œuvre productive. Nous continuerons d'être d'ardents défenseurs ainsi qu'un exemple social positif afin de nous assurer que le dialogue sur le stress et l'équilibre travail-vie personnelle est constant, constructif et transparent.

Brian Lowery, Organisateur du programme « Parlons santé mentale », Section locale 1996-O d'Unifor, Santé, sécurité et environnement, Conseil régional de l'Ontario d'Unifor



La santé mentale, une priorité pour Unifor, le plus grand syndicat du secteur privé

Membres d'Unifor, ensemble nous pouvons faire une différence!



- Brian Lowery, section locale 1996-O, comité permanent SSE, CRO ORC



# Démantèlement de la formation d'accréditation pour les comités mixtes de santé et de sécurité de l'Ontario

L'annonce faite en janvier 2019 indiquait que le ministère du Travail de l'Ontario allait modifier la norme relative à la formation des membres des comités mixtes de santé et de sécurité (CMSS) afin de faire économiser 5 millions de dollars par année aux employeurs.

Le rôle du ministère du Travail est d'établir, de communiquer et d'appliquer les lois et les règlements sur la santé et la sécurité au travail, ainsi que d'élaborer, de coordonner et de mettre en œuvre des stratégies pour prévenir les blessures et les maladies en milieu de travail. Il ne consiste pas à démanteler une formation sur la santé et la sécurité qui améliore la sécurité des travailleuses et travailleurs.

### La ministre du Travail devrait avoir honte!

Selon la ministre du Travail, Laurie Scott, les modifications, qui sont énumérées ci-dessous, auront pour conséquences que 50 000 lieux de travail de l'Ontario ne seront plus obligés d'envoyer des membres de leur personnel suivre une formation en classe de cinq jours. En réduisant les formalités administratives, la ministre Laurie Scott facilite l'accès à cette formation en rendant les cours en ligne entièrement accessibles aux entreprises de l'Ontario et en diminuant le temps nécessaire pour suivre la première partie du cours d'accréditation. La nécessité de consacrer jusqu'à cinq jours à la première partie de l'accréditation coûtait cher aux employeurs de l'Ontario. La ministre du Travail réduit les formalités administratives pour les employeurs, mais elle crée des obstacles pour les travailleuses et travailleurs.

Voici les principales modifications :

- facilitation de l'accès à la formation en permettant de suivre la première partie du cours en ligne seulement, en plus de l'apprentissage en classe, hybride et à distance;
- simplification des exigences en supprimant les règles compliquées et les formalités administratives;
- prolongation du délai pour terminer la deuxième partie de la formation : jusqu'à un an après avoir terminé la première partie, ce qui donnera plus de temps aux employeurs pour planifier la formation.

### Exigence de la loi

Les entreprises comptant plus de 20 employées et employés doivent mettre sur pied un comité mixte de santé et de sécurité (CMSS). Les comités dont les membres ne suivront pas une formation adéquate risquent de ne pas s'acquitter correctement de leurs obligations. Or, un CMSS inefficace risque de contribuer à rendre le lieu de travail plus dangereux, que ce soit parce que ses membres connaissent mal leurs responsabilités ou parce que l'employeur ne les autorise pas à prendre l'initiative de promouvoir un meilleur environnement de travail.

### Au-delà des statistiques

Les statistiques officielles des organismes d'indemnisation des accidents du travail du Canada indiquent que près de 1 000 Canadiennes et Canadiens perdent la vie chaque année à cause de leur emploi. Une nouvelle étude révèle toutefois que ce chiffre n'est que

la pointe de l'iceberg quand on le compare au nombre réel de décès liés au travail dans l'ensemble du pays.

### Accidents mortels non déclarés et sous-déclarés

Selon les différentes provinces, entre 70 et 98 % de la main-d'œuvre est couverte par un régime d'indemnisation des accidents du travail. Mais, cela signifie que plus de deux millions de travailleuses et travailleurs ne sont pas pris en compte par les statistiques officielles.

Parmi les métiers et professions exclus, mentionnons, entre autres, les travailleuses et travailleurs autonomes et agricoles, les aides domestiques et le personnel des banques.

Ces statistiques ne tiennent pas compte des personnes directement affectées par les tragédies qui surviennent en milieu de travail. Chaque accident du travail mortel change à jamais la vie des êtres chers, des familles, des amis et des collègues de la victime.

### Pourquoi nous devons négocier

Unifor a beaucoup milité pour obtenir de bonnes lois en matière de santé et de sécurité afin de protéger nos membres. Mais les lois et leur application par le gouvernement ne sont pas suffisantes. Nous avons besoin d'autres outils pour nous aider à lutter contre les employeurs et rendre nos lieux de travail plus sécuritaires. Nos conventions collectives figurent parmi ces outils. Nous devons utiliser notre pouvoir de négociation collective pour nous assurer que nos membres reçoivent une formation d'accréditation de qualité.

- Kelly Bondy, Service d'éducation d'Unifor



# NOUVEAU cours de 40 heures sur l'indemnisation des travailleuses et travailleurs de l'Ontario

Unifor a lancé à Port Elgin un nouveau cours de 40 heures sur l'indemnisation des accidents du travail destiné aux travailleuses et travailleurs de l'Ontario. Ce nouveau cours remplacera le programme de niveau 1 et de niveau 2 de la Fédération du travail de l'Ontario (FTO) qui était auparavant offert au Centre.

L'indemnisation des travailleuses et travailleurs victimes d'un accident du travail a vu le jour en Ontario. Les travailleuses et travailleurs blessés au travail ont commencé à recevoir des prestations en 1914, mais ils devaient en échange renoncer à leurs droits de poursuivre leur employeur en justice pour négligence. Les premières lois sur l'indemnisation des accidents du travail reposaient sur cinq principes fondamentaux :

1. **L'indemnisation sans égard à la faute - Les accidents du travail sont indemnisés, peu importe que les travailleuses ou les travailleurs soient responsables de l'accident ou non.**
2. **Responsabilité collective - Le coût du régime d'indemnisation est partagé par tous les employeurs.**
3. **Sécurité de paiement - Établissement d'un fonds garantissant le financement nécessaire pour que les travailleuses et travailleurs blessés soient indemnisés.**
4. **Compétence exclusive - Toutes les demandes d'indemnisation sont adressées uniquement à la Commission de l'indemnisation des accidentés du travail. La**

**Commission est l'organe décisionnaire.**

5. **Commission indépendante - La Commission est financièrement indépendante du gouvernement ou de tout groupe d'intérêt particulier.**

Le nouveau cours communique les outils et l'expérience pratique nécessaires pour représenter les membres qui demandent une indemnisation. Les participantes et participants apprennent l'histoire et l'évolution de l'indemnisation des travailleuses et travailleurs victimes d'un accident du travail. Avant l'adoption de lois sur l'indemnisation des travailleuses et travailleurs, les accidents du travail étaient entièrement régis par la common law. Dans la pratique, cela signifiait que les travailleuses et travailleurs blessés au travail qui poursuivaient en justice leur employeur avaient une faible probabilité d'avoir gain de cause seulement s'ils réussissaient à prouver que leur employeur avait été négligent.

Pendant le cours, la Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail (LSPAAT) est analysée afin de bien faire comprendre les exigences du régime d'indemnisation. En plus d'une analyse détaillée de

la définition juridique du terme « accident », nous voyons aussi les critères pour que les blessures et les maladies soient considérées comme étant liées au travail. Les participantes et participants apprennent à remplir correctement tous les formulaires exigés par la loi. Le cours explique les critères juridiques appliqués par la Commission d'indemnisation pour rendre ses décisions, ainsi que ses politiques et ses documents administratifs. Il est important que les participantes et participants apprennent le « jargon administratif » de la Commission.

À la fin de la semaine de cours, les participantes et participants comprennent clairement les obligations prescrites par la LSPAAT aux travailleuses et travailleurs et aux employeurs.

Ce cours est un incontournable pour tous les membres qui souhaitent comprendre et se retrouver dans le régime d'indemnisation. Inscrivez-vous! Que vous soyez une travailleuse ou un travailleur, une militante ou un militant / une représentante ou un représentant en matière d'indemnisation des accidents du travail, ou que vous occupiez un autre poste de direction, ce cours est pour vous!



*Merci à tous les participants et participantes. Merci aux animatrices de discussion : Shirley Egan, de la section locale 444, et Monia Koscieljew, de la section locale 1285, pour votre bon travail.*



# Message du comité de l'indemnisation des accidents du travail du Conseil régional de l'Ontario

Bonjour consœurs et confrères, Chers membres d'Unifor, nous profitons de l'occasion pour vous présenter le comité sur l'indemnisation des accidents du travail du Conseil régional de l'Ontario (CRO). Le comité se compose de la présidente, Kathleen Brooks, section locale 8300; du vice-président, Ashok Venkatarangam, section locale 100 (région des Grands Lacs); du secrétaire-trésorier, John Harte, section locale 252.

Immédiatement après sa mise sur pied au CRO en décembre 2017, le comité s'est donné pour mandat d'éduquer nos membres sur la façon d'élaborer des pratiques exemplaires; de veiller à ce que la CSPAAT respecte les principes de Meredith; de cerner les lacunes dans l'indemnisation de nos membres blessés au travail; et d'atténuer les problèmes qui touchent nos membres victimes d'un accident du travail ou atteints d'une maladie professionnelle.

Nous avons proposé une résolution qui a été adoptée au CRO de

2018, demandant à toutes les sections locales de l'Ontario de choisir, de nommer ou d'élire un ou un membre responsable de les aider à présenter leur demande d'indemnisation ou à déposer leur appel auprès de la CSPAAT pour qu'ils puissent retourner au travail rapidement et en toute sécurité. Nous avons préparé un questionnaire visant à recenser les membres qui représentent actuellement leurs confrères et consœurs dans les dossiers de réclamation et d'appel déposés auprès de la CSPAAT, ainsi que pour connaître leur expérience et leur formation. Ce sondage nous aidera à recommander aux représentantes et représentants de suivre la formation requise et d'adopter les meilleures pratiques nécessaires pour exécuter les tâches liées à leur poste.

De plus, nous nous impliquons actuellement au sein d'une vaste coalition d'intervenants communautaires œuvrant auprès des travailleuses et travailleurs, qui regroupe des syndicats de toute la province, des avocats du secteur

privé, des cliniques d'aide juridique et des représentants du Bureau des conseillers des travailleuses et travailleurs, afin de régler les problèmes auxquels font face les travailleuses et travailleurs blessés au travail et d'avoir une plus grande influence sur le mandat de la CSPAAT. Nous nous impliquons également dans la campagne « L'indemnisation des travailleurs est un droit », menée par le Réseau ontarien des groupes de travailleurs accidentés, et dans d'autres dossiers connexes.

Cette année, nous présenterons plusieurs conférences et ateliers dans le cadre de la prochaine Conférence nationale sur la santé et la sécurité au travail et sur l'indemnisation des accidenté(s) du travail, qui se déroulera en octobre au Centre d'éducation à Port Elgin. Il est essentiel que tous les membres intéressés assistent à cette conférence afin de connaître les enjeux de la CSPAAT qui touchent les travailleuses et travailleurs victimes d'un accident du travail et d'échanger des idées sur la façon de mieux servir leurs intérêts.



Ashok Venkatarangam, vice-président, section locale 100, John Harte, secrétaire-trésorier, section locale 252, Kathleen Brooks, présidente, section locale 8300

## Qu'est-ce que le « New Deal vert »?

Il y a eu beaucoup de discussions récemment sur le « New Deal vert » ou pacte vert. De quoi s'agit-il et quel est le point de vue des syndicats?

L'accord tire son titre du « New Deal » historique introduit dans les années 1930 par le président américain Franklin Roosevelt et qui a contribué à sortir le pays de la Grande Dépression en investissant dans de vastes projets de travaux publics, des programmes d'emploi et des procédures de contrôle financier.

Le « New Deal vert » a été présenté par certains démocrates américains, y compris la députée démocrate de New York Alexandria Ocasio-Cortez, et réclame un transfert des emplois et de l'économie des combustibles fossiles aux énergies et infrastructures renouvelables.

Comme l'idée a rapidement franchi la frontière canadienne et a reçu l'appui des organisations non gouvernementales de l'environnement, les syndicats ont demandé plus de consultations et une enquête plus approfondie sur la façon dont les travailleuses et

travailleurs pourraient être touchés.

Le Service national de santé, sécurité et environnement d'Unifor a participé activement à des discussions pour s'assurer qu'un processus de « transition juste » soit un élément central de toute version canadienne d'un nouveau pacte vert.

Au cours des discussions initiales avec des organismes partenaires comme le réseau Bleu Vert Canada et le Réseau pour une économie verte, nous avons clairement indiqué que les premières discussions au sujet d'un nouveau pacte vert pour le Canada doivent être menées à partir de la base, en mettant l'accent sur une « transition juste ».

Nous nous sommes mis d'accord sur le fait que tous les politiciens et les partis politiques doivent répondre aux exigences de la population quant à un nouveau pacte vert qui repose sur deux principes fondamentaux :

1. Il doit répondre aux demandes des communautés autochtones et reposer sur des données scientifiques claires en vue de réduire les émissions du Canada.

2. En visant à améliorer le présent et à bâtir un meilleur avenir pour nous tous, le pacte ne doit laisser aucun travailleur derrière. Ainsi, il faut veiller à ce que les solutions soient universelles et d'une grande portée. Cela signifie qu'à mesure que nous transformons nos systèmes de transport en commun, d'énergie, de logement, d'alimentation et d'agriculture, et de services publics, nous créons des emplois dignes pouvant soutenir les familles. Cela signifie qu'aucun nouvel arrivant n'est exploité parce que son statut est précaire, et qu'aucun travailleur du secteur des ressources n'est tenu de sacrifier son salaire et ses avantages durement gagnés lorsqu'il travaille dans de nouvelles industries. Cela signifie que toutes nos collectivités sont en meilleure santé, que nous pouvons renouer des liens et nous sentir à nouveau en sécurité. Cela signifie que toute la société doit répondre à l'appel des jeunes et s'unir avec un plan pour soutenir cette génération et les sept générations qui la suivront. Un nouveau pacte vert doit nous faire progresser tous ensemble.

Nous reconnaissons l'élan et l'enthousiasme que ce nouveau pacte vert apporte aux jeunes d'aujourd'hui et nous voulons encourager ce militantisme et cette énergie. Nous voulons qu'il y ait un engagement axé sur les emplois, comme des assemblées publiques ciblant les emplois, afin d'élaborer des objectifs qui permettront aux travailleuses et travailleurs de progresser de la façon la plus positive qui soit. Restez à l'écoute.

- Ken Bondy, Représentant national



## Événements à venir:

Congrès statutaire	19-23 août 2019
Conférence sur la transition juste	22-24 septembre 2019
Conférence sur l'indemnisation des travailleuses et travailleurs en Ontario	4-6 octobre 2019
Conseil régional de la Colombie-Britannique	21-24 novembre 2019
Conseil régional de l'Ontario	6-7 décembre 2019



**UNIFOR**  
theUnion | le syndicat

**Vous avez une idée d'article? Vous voulez contribuer à la prochaine infolettre sur la santé, la sécurité et l'environnement?**

**Courriel : [healthandsafety@unifor.org](mailto:healthandsafety@unifor.org)**

**Restez au courant de l'actualité grâce à la nouvelle infolettre sur la santé, la sécurité et l'environnement d'Unifor. Abonnez-vous et recevez toutes les nouvelles dans votre boîte de réception trois fois par année.**

**Obtenez votre infolettre à l'adresse [unifor.org/sabonner](http://unifor.org/sabonner)**

**Service de santé, sécurité et environnement**

205 Placer Court, Toronto (Ontario) M2H 3H9

Téléphone : 416-495-6558 | 1.800.268.5763, poste 6558

[healthandsafety@unifor.org](mailto:healthandsafety@unifor.org) | [www.unifor.org/santeetsecurite](http://www.unifor.org/santeetsecurite)

[@uniforcanada](https://www.facebook.com/uniforcanada)



[@SyndicatUnifor](https://twitter.com/SyndicatUnifor)